



NOMBRE DEL ALUMNO: Ton Hernández Rosendo

NOMBRE DEL TRABAJO: Ensayo

MATERIA: Administración de recursos humanos en el sistema de salud

GRADO: Segundo cuatrimestre

TAPACHULA CHIAPAS A 06 DE MARZO DEL 2021

INTRODUCCION

Este ensayo tiene la finalidad de mostrar lo que es la administración de recursos humanos, los puntos que se toman en cuenta y que son de importancia con la estrategia de la organización, lo que permitirá implantar la estrategia organizacional a través de las personas, quienes son consideradas como los únicos recursos vivos e inteligentes capaces de llevar a cabo ciertos papeles que son necesarios.

Pueden existir otros grupos que desempeñen distintas responsabilidades que pueden tener que ver con aspectos tales como la administración de la nómina de los empleados o el manejo de las relaciones con sindicatos, entre otros. Para poder ejecutar la estrategia de la organización es fundamental la administración de los Recursos humanos, para lo cual se deben considerar conceptos tales como la comunicación organizacional, el liderazgo, el trabajo en equipo, la negociación y la cultura organizacional.

El objetivo general de la administración de Recursos Humanos es el mejoramiento del desempeño y de las aportaciones del personal a la organización, en el marco de una actividad ética y socialmente responsable. Por lo que en este tema conoceremos muchos aspectos que nos explican el cumplimiento de esta área.

CUERPO:

La segunda era propuesta por Chiavenato es la industrialización neoclásica en donde el modelo burocrático fue remplazado por el estructural. Se trató de incentivar la innovación y la adaptación a las condiciones externas cambiantes. En este momento la manera de administrar a las personas cambia y recibe el nombre de administración de recursos humanos. Ya se veía a las personas como recursos vivos e inteligentes, el recurso humano se convirtió en el más importante dentro de la organización. En este momento el capital financiero deja de ser el más importante y le da camino al conocimiento. Es la época del conocimiento, del capital humano y del capital intelectual. Se trata de desarrollar el conocimiento en todas las personas integrantes de la organización. Las personas junto con su conocimiento y habilidades intelectuales se convierten ahora en la base primordial y principal de las organizaciones. La administración de las personas pasa a ser de un recurso a una gestión del talento humano. Las personas pasan a ser estudiados como seres dotados de inteligencia, personalidad, habilidades, destrezas, conocimiento, aspiraciones y percepciones singulares.

Al mismo tiempo estos dos autores, proponen un enfoque que comprende cuatro funciones básicas de la administración de Recursos Humanos: Empleo, Capacitación y desarrollo. Motivación y Mantenimiento. no se puede concluir, que las compañías de la antigüedad no eran lo suficientemente eficaces, el problema radica en que los paradigmas han cambiado, si nos remontamos a la época de la revolución industrial, el principal enfoque estaba relacionado con la producción por medio de máquinas, viéndolo de una manera general, por esta razón su historia solo se remonta a este concepto, sin embargo existía una constante capacitación de los empleados por lo cual ya se veía una continua atención frente al personal, a pesar de que se viera con otro punto de vista, como un recurso más que aportaba a los resultados crecientes de la empresa.

La importancia del talento humano dentro del plan estratégico de la organización nace desde el inicio de éste, ya que así como es esencial que el personal lo lleve a cabo con excelencia, es indispensable que se encuentre en su elaboración, pues de ahí radica su buen desempeño y eficiencia de las estrategias o metas. Sin embargo, a medida que la organización crece, el director se ve obligado a delegar las responsabilidades mediante la transferencia de las relativas a los recursos humanos a otra persona que se encarga de forma exclusiva de dichos temas. En estos momentos es cuando se inicia el proceso de creación de los departamentos de recursos humanos. En otros casos, es el propio volumen de trabajo que genera el área de recursos humanos lo que invita a la creación de un departamento específico. Si bien no existen pautas definidas para determinar cuándo crear el departamento de recursos humanos, a menudo se utilizan indicadores que reflejan tendencias o comportamientos de un sector determinado.

El nacimiento y desarrollo del derecho del trabajo acontece en la primera mitad del siglo XIX en la que se da la lucha por el reconocimiento de las libertades de coalición y la asociación sindical. Existe tolerancia, sin reconocimiento legal y sin obligación patronal de contratar las condiciones de trabajo con los sindicatos. Posteriormente se otorga el derecho a suspender el trabajo, pero no parar las actividades de la empresa, porque la huelga constituía un ilícito. Por otro lado, actúan como correas de transmisión de políticas estatales, se ven obligados a cumplir con dictámenes de la política económica y soportar intervenciones 10 políticas; utilizan recursos públicos para ejercer control autoritario sobre los sindicatos y trabajadores afiliados. En el plano de las empresas, los sindicatos pueden apoyarse en una densa red de normas legales laborales, están a su vez sometidos al control de las autoridades laborales y de los tribunales laborales.

Por su parte, el Artículo 10 de la propia LFT establece que patrón es la Persona Física o Moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, y agrega que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.

Ese mismo dispositivo legal establece que contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. Se concluye que la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario y el contrato individual de trabajo producen los mismos efectos.

En las sociedades modernas, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes. Ejemplo: el contrato laboral señala que un trabajador accederá a una indemnización si es despedida sin causa justa. Salario mínimo. Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Deben ser suficientes para cubrir las necesidades del núcleo familiar.

El porcentaje que está vigente y que ha sido determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas, es de 10%, porcentaje que constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

El importe de las utilidades no reclamadas, o que no se hayan pagado en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente, en el entendido de que no se pueden hacer compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia. La utilidad repartible se divide en dos partes iguales: la primera se reparte por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada trabajador en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

CONCLUSIÓN:

Como última parte explicamos así que dichos temas son de gran utilidad para nuestros conocimientos y aprendizajes en la materia sobre los conocimientos científicos y los sindicatos y el sindicalismo como proceso organizado de los trabajadores para la defensa de sus derechos, dentro de una empresa, forman parte indiscutible de las variables que afectan la administración de las empresas donde se encuentran presentes; sin embargo, los accionistas, gerentes y jefes o supervisores del nivel operativo no deben perder de vista que su principal meta es la obtención de los objetivos propuestos por la empresa por lo que deben satisfacer las necesidades de los trabajadores a través de una negociación que beneficie el aprovechamiento de los recursos de la organización, utilizando medios de negociación que faciliten el manejo de las peticiones y los reclamos.

La negociación colectiva provee pautas que contribuyen a una adecuada interacción entre el trabajador y la empresa u organismo dentro del cual se desarrollan, los negociadores deben aprovechar al máximo las herramientas que este tipo de negociación pone a su disposición.

FUENTES:

- Dessler, Gary. (2005) Administración de los recursos humanos:
Enfoque latinoamericano. 5ª ed. Pearson Education. México. Chariz, G. R. (2005).
El contrato individual y la relación de trabajo en México. Chariz, G. R. (2000).
Reflexiones jurídico-laborales. México. Porrúa, 2000.
Ley Federal del Trabajo en México